

**PENGARUH FAKTOR INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BAGIAN PEMASARAN
(Studi Pada Pegawai Bagian Pemasaran Bank Perkreditan Rakyat
di Wilayah Kabupaten Tulungagung)**

WAHYU SUHARDONO
Universitas Islam Kediri, Kediri

ABSTRAK

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) merupakan salah satu dari 2 (dua) jenis Bank yang diakui secara tegas oleh Negara Kesatuan Republik Indonesia, selain Bank Umum, yakni melalui Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998, Perubahan atas UU Perbankan Nomor 7 tahun 1992. Pertumbuhan BPR terutama dipengaruhi oleh Deregulasi oleh Pemerintah saat itu melalui apa yang kita kenal dengan sebutan Pakto 86.

Kita juga mengetahui, mengikuti bahwa saat ini telah terjadi pergeseran paradigma yaitu dari semula Good Dominant Logic (GDL) ke arah Services-Dominant Logic (SDL). Dari semula menekankan produk berupa barang fisik dengan menekankan keistimewaan yang spesifik, bergeser menjadi fokus pada pelayanan dengan aspek utama pengalaman dan solusi. Dengan demikian industri yang berbasis pelayanan dengan mengutamakan jasa semakin mempunyai peran penting dan diperhitungkan dalam mendorong laju perekonomian sebuah Negara. Terkait dengan hal ini, kesiapan dan keunggulan Sumber Daya Manusia (SDM) sebuah BPR sangat memiliki peran yang vital.

Tujuan dari penelitian ini adalah, untuk mengetahui apakah faktor insentif dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bagian pemasaran pada BPR yang berkantor pusat di wilayah Kabupaten Tulungagung. Penelitian melibatkan seluruh pegawai bagian pemasaran BPR di Wilayah Kabupaten Tulungagung sebanyak 93 responden dari seluruh 10 BPR yang ada.

Hasil penelitian menggunakan Analisa Linier Regresi Berganda menghasilkan temuan bahwa: (1) Variabel insentif mempunyai koefisien 0,107 artinya, apabila insentif dipersepsikan positif oleh responden, dapat dikatakan bahwa kinerja akan meningkat. (2) Variabel disiplin mempunyai koefisien 0,684 artinya, apabila disiplin dipersepsikan positif oleh responden, dapat dikatakan bahwa kinerja secara keseluruhan akan meningkat. (3) Atas hipotesa yang diajukan diperoleh hasil diketahui bahwa pengaruh insentif terhadap kinerja menunjukkan nilai signifikansi 0,159 dengan nilai t hitung sebesar 1,419. Dimana nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 maka, artinya variabel insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Sedangkan pengaruh disiplin terhadap kinerja menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dengan nilai t hitung sebesar 9,076. Dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (5) Hasil ANOVA (Uji F) mendapatkan nilai $F = 45,912$ dengan probabilitas sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menandakan bahwa variabel insentif dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (6) Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai R^2 (R Square) sebesar 0,505 atau 50,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu insentif dan disiplin sebesar 50,5%, sedangkan sisanya 49,5% kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini. (7) Berdasarkan hasil pengujian secara parsial didapat signifikansi 0,159 dengan nilai t hitung sebesar 1,419. Dimana nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 maka, disimpulkan bahwa variabel insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (8) Dari pengujian diketahui pengaruh disiplin terhadap kinerja menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dengan nilai t hitung sebesar 9,076. Dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 maka, disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Pada dekade terakhir ini, dibanding dekade sebelumnya, telah terjadi perubahan

paradigma dalam perkembangan layanan pemasaran, baik di sektor jasa maupun non jasa, baik di industri keuangan/perbankan,

telekomunikasi, pariwisata, dan jasa-jasa lainnya. Bahkan di industri manufaktur juga semakin menyadari perlunya peningkatan orientasi pelayanan kepada pelanggan. Salah satu penyebabnya adalah, naiknya tingkat kesejahteraan masyarakat. Peran penting sektor jasa dalam perekonomian dunia, maupun khususnya di Indonesia, juga semakin memberikan perannya. Hal ini tercermin dari semakin besarnya kontribusi sektor jasa terhadap Gross Domestic Product atau Produk Domestik Bruto (PDB).

Dalam bukunya, Manajemen Pemasaran Jasa, Rambat Lupiyoadi, 2013, mengutip Cargo dan Lusch, 2008, menyimpulkan bahwa saat ini telah terjadi pergeseran paradigma yaitu dari semula Good Dominant Logic (GDL) ke arah Services-Dominant Logic (SDL). Dari semula menekankan produk berupa barang fisik dengan menekankan keistimewaan yang spesifik, bergeser menjadi fokus pada pelayanan dengan aspek utama pengalaman dan solusi.

Sebagai salah satu industri jasa, perbankan juga mengalami hal yang sama. Saat ini sedang dan terus mengalami perubahan paradigma, dibanding 20 atau 30 tahun yang lalu. Khususnya dalam bidang pemasaran produknya. Sudah jamak, bagaimana kita sebagai nasabah, menggunakan pelayanan jasa dari perbankan, baik untuk keperluan menyimpan uang tunai kita atau di saat membutuhkan uang tunai untuk suatu keperluan. Artinya, Kemajuan atau perkembangan suatu bank, salah satunya dipengaruhi oleh jumlah nasabah, baik secara kuantitatif maupun kualitas.

Jumlah nasabah, baik secara kuantitatif dan kualitas, akan sangat dipengaruhi bagaimana sebuah bank mengelola kegiatan marketingnya. Disini, berarti ada 2 (dua) unsur penting yakni, marketing itu sendiri dan sumber daya manusia. Keduanya berkaitan, karena pada hakekatnya marketing adalah persoalan hubungan manusia. Artinya, baik marketing maupun sumber daya manusia semuanya berhubungan dengan “manusia” itu sendiri. Karena peran pentingnya, sumber daya manusia tidak dapat diabaikan begitu saja. Sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu

menghadapi berbagai tantangan (Edy Sutrisno, 2009).

Keberhasilan penjualan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, antara lain: program dan kegiatan marketing, produk, pricing, dan tentu saja sumber daya manusia. Dengan kalimat lain, kualitas sumber daya manusia di bidang pemasaran menjadi faktor utama yang juga penting dalam proses marketing, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, sebuah produk tidak akan terdelivery kepada potensial buyer.

Hal penting juga untuk diketahui bahwa, produk bank dibanding dengan produk lain memiliki perbedaan yang signifikan. Dalam marketing jasa atau produk di luar bank unsur fisik produk bisa saja menjadi daya tarik bagi konsumen. Sebaliknya dalam industri perbankan, unsur services yang mengarah kepada kepuasan nasabah relative sulit diidentifikasi secara umum.

Berbicara kualitas sumber daya manusia juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor external. Kebutuhan hidup, kemajuan teknologi, perubahan gaya hidup, persaingan yang semakin ketat, pendidikan, lingkungan keluarga dan atau pergaulan, hobby atau minat adalah contoh sebagian faktor-faktor yang mempengaruhi atau bisa memotivasi seseorang saat harus memilih pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Wahjono, dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2015), menyebutkan bahwa, Generasi Y atau biasa disebut Gen Y, adalah orang-orang yang dilahirkan pada 1977 hingga 2002 (dessler, 2013) generasi tersebut, akan mempunyai budaya, pendidikan, dan tata nilai yang berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya. Dimana hal ini bisa saja mempengaruhi cara mereka dalam memandang sebuah pekerjaan atau dalam bekerja.

Keunikan atau kalau harus dikatakan sebagai perbedaan antara bank umum dengan bank perkreditan rakyat, memberikan dampak pada kebijakan dan proses marketing, yang tentu saja akan mempengaruhi penjualan dan besaran nasabah yang akan mempengaruhi

pertumbuhan bank perkerditan rakyat itu sendiri.

Sekilas menjadi tenaga marketing (penjualan) di bank umum terlihat lebih “mudah dan menjanjikan”, sebaliknya menjadi pegawai bagian marketing (penjualan) di bank perkreditan rakyat terlihat lebih “berat”. Dengan asumsi seperti ini, manajemen bank perkreditan rakyat harus fokus memberi perhatian kepada pegawai bagian penjualannya, dengan berbagai strategi yang tepat.

Banyak pegawai yang bekerja tanpa memiliki motivasi. Ada pegawai yang berpendapat dengan datang lebih awal serta pulang terakhir sudah merasa bekerja dengan baik. Faktanya, mereka hanya memenuhi persyaratan presensi kehadiran di tempat bekerja. Maju mundur, tercapai tidaknya target komitmen adalah tanggung jawab manajemen. Di sisi lain, banyak juga pegawai yang bekerja begitu serius karena sudah memperhitungkan insentif rupiah yang akan diperolehnya, namun bisa saja ada pegawai yang bekerja dengan fokus pada pencapaian kinerjanya karena pada dirinya sudah melekat disiplin yang kuat dan sudah ditanamkan pada dirinya bahwa bekerja adalah untuk menunjukkan kinerja terbaiknya sesuai komitmen pada perusahaan melalui disiplin diri yang kuat.

Ada faktor motivasi yang mempengaruhi seorang pegawai untuk dapat bekerja fokus dalam pencapaian kinerja terbaiknya. Artinya, faktor motivasi, atau ada dorongan yang mengarahkan secara kuat pada dirinya untuk mencapai kinerjanya. Dorongan atau motivasi itu bisa berasal dari dalam diri sendiri, maupun pengaruh dari luar dirinya. Kata kuncinya adalah, ada faktor yang mendorong dalam dirinya untuk mencapai kinerja terbaik sesuai komitmennya pada perusahaan. Faktor itu bisa saja berupa nominal rupiah yang akan diterimanya apabila mencapai kinerja terbaiknya atau bisa juga karena dalam dirinya sudah tertanam sikap disiplin yang kuat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, penelitian terhadap fenomena tertentu dengan tujuan menjelaskan aspek yang relevan sehingga hasilnya dapat digunakan

sebagai pengambilan keputusan.. Jenis data yang dikumpulkan dan digunakan dalam penelitian ini adalah data nominal, yaitu data kualitatif yang dinyatakan dengan angka-angka guna mempermudah proses pengolahan data (Teguh, 2014).

Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Dalam penelitian ini melibatkan seluruh pegawai bagian pemasaran pada 10 BPR yang beroperasi di Kabupaten Tulungagung, sebanyak 93 pegawai. Karena melibatkan seluruh jumlah populasi dapat dikatakan tehnik sampelnya menggunakan sensus sampling, Sugiyono 2004, “Sensus sampling atau smpling jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel”.

Metode Analisis Data

Untuk uji kualitas data, peneliti tidak melakukannya, karena pengumpulan data yang diperoleh melalui kuisioner, menggunakan kuisioner yang pernah digunakan peneliti sebelumnya, dengan demikian kuisioner tersebut sudah teruji. Namun dalam penelitian ini penulis tetap melakukan uji asumsi klasik. Selain itu, penulis juga melakukan analisis dengan regresi linier sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

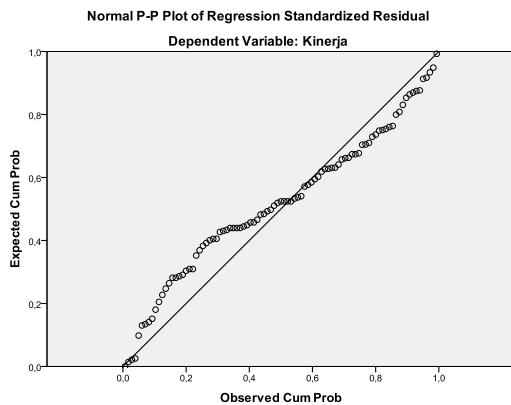
Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji normal P-plot. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar 1. sebagai berikut.

Gambar 1 : Uji Normalitas Data dengan P-Plot



Pada gambar 1, dapat dilihat bahwa titik – titik menyebar searah dan di sekitar garis diagonal. Oleh karena itu dapat diartikan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance, jika nilai tolerance yang diperoleh $> 0,10$ dan nilai VIF > 10 mengindikasikan bahwa data bebas dari masalah multikolinieritas. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4

Tabel 4. Uji Multikolinieritas Data

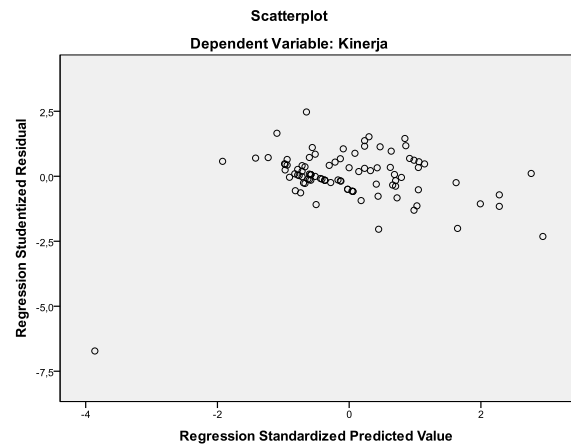
Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Insentif	,969	1,032
Disiplin	,969	1,032

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai *tolerance* yang diperoleh adalah sebesar $(0,969; 0,969) > 0,1$ dan VIF $(1,032; 1,032) < 10$. Dengan hasil pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa data bebas masalah multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas maka dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatter plot*.



Gambar 2 : Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak ada pola yang jelas, maka dapat disimpulkan dalam model regresi ini bebas masalah heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Pengujian Autokorelasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson. Dan pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Nilai Durbin Watson

Model Summary ^b	
Model	Durbin-Watson
1	2,029

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 6. Hasil Mapping Perbandingan Nilai DW dengan Tabel

Uji Tabel Durbin Watson

	Nilai
dL	1,474
dU	1,563
DW	2,029
4-dU	2,437
4-dL	2,526

Sumber: Hasil Perhitungan dengan Tabel DW

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai DW sebesar 2,029.

Karena DW terletak antara batas atas atau upper bound (dU) dan (4-dU) maka model dapat dikatakan tidak mengandung gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil pengujian regresi sederhana antara variabel insentif terhadap kinerja. Dan hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

Tabel 7. Hasil Regresi Sederhana Insentif terhadap Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,483	,279		8,912	,000
Insentif	,223	,100	,228	2,233	,028

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa insentif mempunyai pengaruh yang bermakna karena, nilai sign insentif sebesar 0,02 (<0,05). Dengan persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 0,228 * X_1$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa setiap kenaikan insentif satu satuan maka, akan berakibat pada kenaikan kinerja sebesar 0,228 kali.

Tabel 8. Hasil Regresi Sederhana Disiplin terhadap Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,344	,367		-,939	,350
Disiplin	1,166	,124	,703	9,425	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa disiplin mempunyai pengaruh yang bermakna karena, nilai sign insentif sebesar 0,000 (<0,05). Dengan persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 0,703 * X_1$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa setiap kenaikan disiplin satu satuan maka, akan berakibat pada kenaikan kinerja sebesar 0,703 kali.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian menggunakan regresi berganda untuk mengetahui pengaruh insentif dan disiplin terhadap kinerja mendapatkan hasil sebagai berikut pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,540	,390		-1,385	,170
Insentif	,105	,074	,107	1,419	,159
Disiplin	1,135	,125	,684	9,076	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian model di atas, diperoleh suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,107 * X_1 + 0,684 * X_2 + e$$

Adapun penjelasan dari persamaan tersebut adalah :

- Variabel insentif mempunyai koefisien 0,107 artinya, apabila insentif dipersepsikan positif oleh responden, dapat dikatakan bahwa kinerja akan meningkat.
- Variabel disiplin mempunyai koefisien 0,684 artinya, apabila disiplin dipersepsikan positif oleh responden, dapat dikatakan bahwa kinerja secara keseluruhan akan meningkat.

Uji Hipotesis

Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Pengujian secara parsial ini dilakukan dengan cara melihat nilai signifikansi dari masing-masing variabel bebas yang berada (<0,05) 5% dan pengujian satu sisi (*one tailed t-test*).

Tabel 10. Hasil Pengujian Secara Parsial

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
1 (Constant)	-1,385	,170
Insentif	1,419	,159
Disiplin	9,076	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pengujian diperoleh hasil pengaruh insentif terhadap kinerja menunjukkan nilai signifikansi 0,159 dengan nilai t hitung sebesar 1,419. Dimana nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 maka, disimpulkan bahwa **variabel insentif tidak berpengaruh signifikan** terhadap kinerja karyawan. Dari pengujian juga dapat diketahui pengaruh disiplin terhadap kinerja menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dengan nilai t hitung sebesar 9,076. Dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 maka, disimpulkan bahwa **variable disiplin berpengaruh signifikan** terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat pula dikatakan:

- Hipotesis 1 yang menyatakan insentif secara parsial mempengaruhi kinerja, **ditolak**.
- Hipotesis 2 yang menyatakan disiplin secara parsial mempengaruhi kinerja, **diterima**.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Untuk menguji dan membuktikan apakah secara bersama-sama variabel bebas yang diuji ke dalam model memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan signifikansi parameter secara simultan (Uji F).

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9,124	2	4,562	45,912	,000 ^a
Residual	8,943	90	,099		
Total	18,067	92			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil ANOVA (Uji F) mendapatkan nilai F = 45,912 dengan probabilitas sebesar 0,000 (< 0,05). Hal ini menandakan bahwa variabel insentif dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat diartikan;

Hipotesis 3 yang menyatakan insentif dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, **diterima**.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai determinasi ditentukan dengan nilai *R Square*.

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	,711 ^a	,505	,494	,31522	2,029

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dilihat nilai nilai R² (R Square) sebesar 0,505 atau 50,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu insentif dan disiplin sebesar 50,5%, sedangkan sisanya 49,5% kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada BPR di Kabupaten Tulungagung

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial didapat signifikansi 0,159 dengan nilai t hitung sebesar 1,419. Dimana nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 maka, disimpulkan bahwa variabel insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada BPR di Kabupaten Tulungagung

Dari pengujian diketahui pengaruh disiplin terhadap kinerja menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dengan nilai t hitung sebesar 9,076. Dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 maka, disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

- a. Untuk BPR yang berkantor pusat di Kabupaten Tulungagung, penelitian ini menunjukkan bahwa:
 - 1) Insentif secara parsial, dari hasil penelitian dilapangan, tidak mempengaruhi kinerja bagian pemasaran BPR di Kabupaten Tulungagung
 - 2) Disiplin secara parsial mempengaruhi kinerja bagian pemasaran BPR di Kabupaten Tulungagung.
 - 3) Secara simultan insentif dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja bagian pemasaran BPR di Kabupaten Tulungagung.
- b. Kinerja bagian pemasaran BPR di Kabupaten Tulungagung dipengaruhi faktor insentif dan disiplin sebesar 50,5%, sedangkan sisanya 49,5% kinerjanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisaputro, 2014, Manajemen Pemasaran, Analisis Untuk Perancangan Strategi Pemasaran, Penerbit UPP STIM YKPN.
- Bukhori, Muhammad. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada PT. Perkasa Sidoarjo. *Jurnal JIBEKA*. Vol 10(1).
- Dessler, Gary, 2013, Human Resources Management, Pearson. Bab 18, hal 630-657
- Eldayana, Susi., Wardiyah, Aryanti., Samino. 2015. Hubungan Insentif dan Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) Dengan Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Metro. *Jurnal Kesehatan Holistik*. Vol 9(2), pp.65-70.
- Eldayana, Susi., Wardiyah, Aryanti., Samino. 2015. Hubungan Insentif Dana Kapitalisasi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) dengan Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Metro.

JURNAL KESEHATAN HOLISTIK. Vol 9, (2).

- Hardjono, Tri. 2013. Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Empiris pada Kecamatan Mijen Kota Semarang). Jurnal Tesis.
- Jackson, Schuler, Werner, 2011, Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Penerbit Salemba Empat
- Kotler, Philip & Kevin L. Keller, 2009, *Manajemen Pemasaran*, Edisi 12 Jilid 1 Cetakan Ke-IV, Penerbit PT Indeks, Jakarta.
- Laporan Publikasi Bank Perkreditan Rayat, Bank Indonesia
- Lupiyoadi, 2013, Manajemen Pemasaran Jasa Berbasis Kompetisi, Penerbit Sembilan Empat.
- Moekijat, 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia (Majamenen kepagawaian), Penerbit Mandar Maju.
- Maryam. 2012. Hubungan Antara Pemberian Insentif, Kondisi Kerja Dan Hubungan Interpersonal Dengan Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap.
- Peraturan Bank Indonesia, Nomor 17/12/PBI/2015, Tentang Perubahan Atas Peraturan Bank Indonesia Nomor 14/22/PBI/2012
- Regina, A.R. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. *Universitas Diponegoro*.
- Siagian, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara
- Sugiyono, 2016, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Penerbit Alfabeta
- Suparyadi, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM, Penerbit Andi
- Sutrisno, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Kencana

- Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998,
Perubahan atas UU Perbankan
Nomor 7 tahun 1992
- Utomo, Bangun Prajadi Cipto. 2014.
Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi
Kerja, Disiplin Kerja dan
Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan dan Dosen
STMIK Duta Bangsa Surakarta.
Jurnal Sainstech Politeknik
Indonusa Surakarta. Vol 1(1).
- Wahjono, 2015, Manajemen Sumber Daya
Manusia, Penerbit Salemba Empat
- Wardhana (2012) Hubungan Pemberian
Insentif Terhadap Motivasi Kerja
Perawat Di Instalasi Rawat Inap
(IRNA) Medikal RSUD Arifin
Achmad Pekanbaru.
- Wibowo, 2012, Manajemen Kinerja, PT. Raja
Grafindo Persada
- Wirawan, 2009, Evaluasi Kinerja Sumber
Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan
Penelitian, Penerbit Salemba
Empat
- Yulianti, Wiwi., Khrishnabudi, NG., Saleh,
Chairul. 2016. Pengaruh Insentif
dan Kepemimpinan terhadap
Kinerja Karyawan Tetap Karyawan
pada PTPN XII Kaliselogiri
Banyuwangi. Artikel Ilmiah
Mahasiswa.